

**COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE**  
*(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)*

**SISTEMA DI VALUTAZIONE**

*Predisposto ai sensi dell'art. 15 del Regolamento Comunale  
sull'Ordinamento Generale dei Servizi e degli Uffici.*

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 04/04/2019*

**Il presente sistema di Valutazione è stato predisposto ai sensi dell'art. 15 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale dei Servizi e degli Uffici (in seguito, *Regolamento*)**

## **1 - Oggetto**

**1.1.** Il sistema di valutazione disciplina la misurazione e valutazione dei risultati del personale dipendente del Comune di Albiano d'Ivrea, dei singoli Servizi e dell'Amministrazione.

**1.2.** Eventuali scostamenti tra i valori attesi e quelli accertati saranno utilizzati:

- per la valutazione dell'azione amministrativa, anche quali strumenti utili ai fini del controllo di gestione;
- per la valutazione del personale dipendente;
- per l'erogazione della componente di retribuzione del personale legata al raggiungimento degli obiettivi;
- per apportare modifiche organizzative al fine di un miglior conseguimento degli obiettivi;
- al fine di ridefinire gli obiettivi dell'amministrazione.

## **2 - Soggetti cui è affidata la valutazione della performance**

**2.1.** La funzione di valutazione della performance è affidata:

- a) al Nucleo di Valutazione (N.d.V.), cui compete la proposta di valutazione annuale dei funzionari titolari di P.O. e del Segretario Comunale, oltre la validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
- b) ai Funzionari titolari di P.O., relativamente alla valutazione del personale assegnato al proprio settore;
- c) al Sindaco, cui compete, l'approvazione della proposta di valutazione dei titolari di P.O. e del Segretario Comunale.

## **3 - Il Ciclo delle Performance**

La valutazione e misurazione degli obiettivi avviene all'interno della gestione del ciclo della *performance* che si sviluppa nel rispetto delle fasi indicate all'art. 15 del *Regolamento*.

## **4 - Assegnazione degli obiettivi**

**4.1.** Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili dei Servizi, unitamente alle risorse necessarie per il loro conseguimento, contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). Il Piano degli obiettivi o il Piano delle performance possono costituire allegato al P.E.G., essere integrati al suo interno o essere documenti indipendenti.

Le schede contenenti gli obiettivi vengono consegnati ai dipendenti, sia titolari che non titolari di P.O., entro sette giorni dall'approvazione del Piano suddetto da parte della Giunta Comunale.

**4.2.** Ogni obiettivo deve riportare:

- a) responsabile della sua realizzazione;
- b) l'arco temporale entro il quale deve essere raggiunto;
- c) le principali azioni o fasi necessarie al conseguimento;
- d) un indicatore che consenta di verificare il raggiungimento

e) la pesatura al fine di determinarne l'importanza rispetto ad altri obiettivi assegnati allo stesso Settore.

**4.3.** Ove possibile, gli obiettivi dovranno essere frutto di una preventiva negoziazione con il Responsabile di Settore in modo tale che vi sia condivisione tra l'Amministrazione ed il Responsabile stesso in merito:

- a) alla possibilità di conseguire l'obiettivo assegnato;
- b) all'importanza dell'obiettivo;
- c) all'adeguatezza delle risorse assegnate, tenendo conto della necessaria natura sfidante che deve avere l'obiettivo.

**4.4.** Ove non vi sia accordo tra l'Amministrazione ed il Responsabile del Servizio cui è assegnato l'obiettivo, l'Amministrazione provvede comunque all'assegnazione degli obiettivi che ritiene necessario realizzare.

Entro il 30 giugno viene rilevato lo stato di attuazione degli obiettivi, a seguito del quale la Giunta Comunale provvede eventualmente alla loro modifica.

## **5 - Obiettivi e *target* e strumenti di misurazione**

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avviene mediante confronto tra i valori attesi (*target*) ed i valori misurati in sede di controllo.

### **5.1. Obiettivo con *target* numerico.**

Se l'obiettivo è espresso con indicazione di un *target* numerico, il raggiungimento dell'obiettivo viene misurato tramite rilevazione dell'eventuale scostamento tra il *target* ed il risultato accertato.

### **5.2. Obiettivo non numerico.**

Se l'obiettivo non è espresso tramite associazione ad un *target numerico*, ai fini della misurazione del raggiungimento dell'obiettivo, si provvede come segue:

- a) verifica del rispetto dell'efficienza, efficacia e della tempistica delle fasi previste dal cronoprogramma;
- b) in sede di controllo si provvede ad una valutazione dei seguenti parametri:
  - I) qualità del risultato;
  - II) completezza;
  - III) conformità alla normativa vigente;
  - IV) conformità agli indirizzi espressi dall'amministrazione;
  - V) rispetto del termine/tempistica.

### **5.3. Obiettivi non assegnabili**

Non sono assegnabili obiettivi che presuppongono la violazione di leggi o regolamenti, gli obiettivi che inducono ad una condotta vessatoria verso i cittadini. Gli obiettivi non assegnabili, così come quelli impossibili da raggiungere, si considerano non assegnati.

## **6 - Valutazione del Settore Organizzativo (Titolari di P.O.)**

I risultati di ogni Servizio Organizzativo e dei dipendenti titolari di P.O. sono misurati e valutati dal Nucleo di Valutazione sulla base della scheda di cui all'allegato A).

## **7 - Valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.**

I risultati di ogni dipendente non titolari di P.O. sono misurati e valutati dal Responsabile di Settore Titolare di P.O. sulla base della scheda di cui all'allegato B).

## **8 - Rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini**

**8.1.** Ai sensi dell'art.15 del *Regolamento*, il Comune rileva il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti.

**8.2.** Le segnalazioni anonime e le segnalazioni con valutazioni negative prive di motivazione non saranno considerate valide ai fini valutativi.

Con cadenza almeno annuale l'esito delle segnalazioni viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

**8.3.** Gli esiti della rilevazione di *customer satisfaction* incidono sul punteggio delle valutazioni individuali.

## **9 - Utilizzo delle segnalazioni dei cittadini per la valutazione dei servizi.**

**9.1.** Le segnalazioni degli utenti e dei cittadini disciplinate al precedente punto 8 rappresentano lo strumento previsto all'art. 15 del *Regolamento* per consentire agli *stakeholders* di incidere sulla valutazione delle *performance*. Ciò avviene nella misura prevista dal presente punto, a condizione che le valutazioni pervenute per ogni settore (non anonime e negative senza motivazione) siano almeno 20.

**9.2.** Nel caso in cui uno stesso cittadino o utente presenti più valutazioni nel corso dello stesso anno solare, si terrà conto del valore medio da esso espresso.

**9.3.** La valutazione è espressa mediante il modulo di cui all'allegato D.

**9.4.** Se la segnalazione contiene l'indicazione del settore valutato, la valutazione è effettuata solo con riguardo ad esso.

Se la segnalazione non contiene la specificazione del settore valutato, si considera attribuita genericamente a tutti i settori e pertanto incide nella misura proporzionale.

Se la segnalazione è fatta con riferimento a due o più settori individuati, essa incide pro quota su ciascuna di essi (es. se sono indicati tre settori inciderà nella misura di 1/3 su ciascuno).

**9.5.** Ad ogni valutazione formulata è attribuito il seguente punteggio:

|                                                                                    | Voto                                   | Punti |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|
|   | <input type="checkbox"/> Eccellente    | 10    |
|                                                                                    | <input type="checkbox"/> Buono         | 8     |
|   | <input type="checkbox"/> Soddisfacente | 6     |
|                                                                                    | <input type="checkbox"/> Sufficiente   | 4     |
|  | <input type="checkbox"/> Insufficiente | 2     |
|                                                                                    | <input type="checkbox"/> Pessimo       | 0     |

Se il voto è espresso ponendo una croce solo sulla faccia saranno attribuiti i seguenti punteggi:

|                                                                                     |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|  | 10 Punti |
|  | 5 Punti  |
|  | 0 Punti  |

## **10 - Procedure di conciliazione**

**10.1.** A garanzia dei soggetti valutati sono previsti i seguenti sistemi di garanzia e conciliazione:

- a) la proposta di valutazione dei Responsabili di Settore è valutata e validata dal Nucleo di Valutazione;
- b) ciascun dipendente, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può presentare osservazioni e richieste di chiarimento al soggetto responsabile della valutazione (Segretario Comunale o Responsabile di Settore);
- c) nel caso in cui la risposta del responsabile della valutazione non sia considerata soddisfacente oppure nel caso in cui il responsabile della valutazione non provveda a rispondere alla richiesta del soggetto valutato, questo può chiedere che la propria valutazione sia verificata dal Nucleo di Valutazione che provvede entro i successivi 30 giorni;
- d) nel caso si rendesse necessario, il dipendente può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un difensore.

## **11 - Valutazione della performance del Segretario Comunale**

**11.1.** La valutazione del Segretario Comunale è effettuata con le modalità di cui alla scheda C.

**11.2.** Gli obiettivi individuali del Segretario Comunale sono assegnati dal Sindaco con proprio provvedimento in misura non inferiore a tre.

**11.3.** La valutazione del Segretario Comunale, sulla base di quanto previsto dal precedente comma è proposta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione.

## **12 - Performance Organizzativa di Ente**

La performance organizzativa dell'ente viene misurata quale media semplice delle valutazioni dei settori (sezioni I e II della scheda allegato A).

## **13 - Entrata in vigore**

**13.1.** Il presente sistema di valutazione si applica a decorrere dall'esercizio 2019.